

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

Platná od 1.1. 2022

V súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

názov organizácie : **Nitrianska galéria (NG), Župné námestie 3, 949 01 Nitra**
(ďalej len „zamestnávateľ“),
zastúpená : **Mgr. Renáta Niczová, riaditeľka**

na jednej strane

a

základná organizácia : **ZV SLOVES Nitrianska galéria,**
zastúpená : **Mária Kudryová, predsedníčka závodného výboru**
Andrea Magáthová, tajomníčka závodného výboru
Eva Halásová, hospodárka závodného výboru

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

na rok 2022

platnú od 1.1.2022

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v zmysle Zákonníka práce na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno v rozsahu dĺžky trvania školenia vopred oznámeného zamestnávateľovi s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie vo výplatnom termíne.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Zároveň sa zamestnávateľ zaväzuje, že bude prerokovávať každý návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku so zástupcami odborovej organizácie.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vydáva po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je 37 a 1/2 hodín týždenne pre všetkých pracovníkov galérie okrem pracovníkov na vrátnici. Pracovný čas vrátnikov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne (bližšia špecifikácia – vid' Pracovný poriadok NG).

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na vykonávaní práce z domácnosti zamestnanca. Za práce kedy je možné vykonávať práce z domácností sa považuje práce vykonávané na pracovných miestach : vedúca umenovedného oddelenia, vedecko-výskumný pracovník, kurátor výstav, kurátor zbierok, PR manažér/dokumentátor, výtvarný pedagóg, administrátor, referent pre kultúrno-výchovnú činnosti, účtovníčka, ekonómka/mzdárka.

Článok 14

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka Zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, no trvale sa stará o dieťa je taktiež šesť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v rozsahu určenom Zákonníkom práce.

Článok 16

Pracovné voľno s náhradou a bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté na základe § 141 Zákonníka práce č. 311/2001, v znení neskorších predpisov

a/ Zamestnávateľ okrem toho s náhradou mzdy poskytne pracovné voľno v rozsahu 5 dní

1. – 1 deň pred Veľkou nocou 14.04.2022
1. - deň pred Vianocami 23.12.2022
2. – 2 dni relaxačno-kondičné
4. - 31.12.2022

b/ Zamestnávateľ okrem toho môže poskytnúť pracovné voľno bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

c/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ZP v maximálnom počte 5 dní. Pracovné voľno môžu čerpať zamestnanci po vyčerpaní 7 dní pri návšteve lekára alebo po vyčerpaní 7 dní na sprevádzanie RP k lekárovi.

d/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy , s možnosťou čerpania 1 dňa náhradného voľna pri svadbe zamestnanca, úmrtí blízkeho človeka a presťahovaní zamestnanca.

e/ Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

f/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca ak to rozpočet organizácie dovoľuje nasledovne:
- za prvé tri dni: 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca

- za ďalších 7 dní: 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 17

Dĺžka výpovednej doby je určená Zákonníkom práce.

Článok 18

a/Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

b/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a/ ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 19

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.12.2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350,- €. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31.12.2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 6 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30.6.2022 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu, ak to umožňuje stav rozpočtu NG.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu, ak to umožňuje stav rozpočtu NG (podmienkou na priznanie odmeny je odpracovanie minimálne 5 rokov v Nitrianskej galérii).

Článok 20

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 2 týždne pred jej uskutočnením.

Článok 21

a/ V zmysle § 48 ods. 4 písmena g Zákonníka práce možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť na určitú dobu len z dôvodu vykonávania nasledovných prác :

- dozorca výstav, informátor, pokladňa.

b/ V zmysle § 96 ods.8 zákona NR SR č. 311/2001 Z.z. môže zamestnávateľ nariadiť pracovnú pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska v rozsahu viac ako je osem hodín týždenne a viac ako je 100 hodín v kalendárnom roku. Pracovnú pohotovosť zamestnávateľ musí dohodnúť so zamestnancom písomne v Dohode o pracovnej pohotovosti

Časť IV

Platové podmienky

Článok 22

- Od 1.1.2022 patrí zamestnancom Nitrianskej galérie tarifný plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Prílohy č. 3 – Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platnej od 1.1.2020.

- Od 1.7.2022 patrí zamestnancom NG tarifný plat v zmysle zvýšenej základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 3% (zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Prílohy č. 3 – Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platnej od 1.7.2022).

Sociálna oblasť, sociálny fond, doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 23

Sociálny fond sa využíva ako nástroj sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľa v rozsahu a podmienok ustanovených zákonom o sociálnom fonde (č. 152/1994 Z.z.).

Nitrianska galéria ako zamestnávateľ tvorí sociálny fond v nasledujúcom rozsahu:

a/ **Povinný prídela vo výške 1%** zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu po odpočítaní náhrady miezd za dovolenku, náhrady za prekážky v práci, náhrady za pohotovosť.

b/ **Ďalší prídela vo výške 0,25%** zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do

fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu po odpočítaní náhrady miezd za dovolenku, náhrady za prekážky v práci, náhrady za pohotovosť.

- Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte vedenom v Štátnej pokladnici.
- Nitrianska galéria tvorí fond najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. Prevod finančných prostriedkov sa uskutočňuje do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy.
- Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná Nitrianska galéria najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- Príspevky zo SF sa poskytujú len zamestnancom v pracovnom pomere.

Článok 24

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytne zamestnancom z fondu príspevky v zmysle schváleného rozpočtu SF na daný kalendárny rok. V prípade nečerpania niektorej z položiek môže organizácia po dohode s odborovou organizáciou prostriedky fondu použiť na krytie inej položky z rozpočtu.

Zo SF je možné poskytnúť nasledovné príspevky na :

- a) **Stravovanie zamestnancov:** zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov podľa ich výberu dvomi spôsobmi:
 - formou jedálnych kupónov a poskytne im jedálne kupóny už od prvého dňa nástupu do zamestnania. Príspevok zamestnávateľa zo SF je vo výške 0,77 € (ak hodnota jedálneho kupónu je 4,50 €, zamestnávateľ prispieva vo výške 2,48 €). Za dni strávené na dovolenke a pri osobných prekážkach v práci zamestnancom neprináleží stravný lístok. Evidenciu vydaných jedálnych kupónov vedie ekonómka NG.
 - formou finančného príspevku na stravovanie kedy bude platiť, že pri poskytovaní finančného príspevku na stravovanie zamestnávateľ bude prispievať v takej istej výške ako pri jedálnom kupóne v hodnote 4,50 € (čiže 2,48 € príspevok zamestnávateľa, 0,77 € príspevok zo SF), za každý odpracovaný deň. Finančný príspevok na stravovanie sa bude zasielať zamestnancovi vopred na účet (t.j. na konci predchádzajúceho mesiaca zašle ekonómka zamestnancovi príspevok na nasledujúci mesiac podľa počtu pracovných dní v novom mesiaci a po odpočítaní neodpracovaných dní za predchádzajúci mesiac). Novému zamestnancovi bude vyplatený finančný príspevok na stravovanie v prvý deň nástupu do zamestnania. Tento finančný príspevok v zmysle zákona o dani z príjmov nepodlieha dani z príjmov. Evidenciu poskytnutého finančného príspevku na stravovanie zabezpečí ekonómka NG. Za dni strávené na dovolenke a pri osobných prekážkach v práci zamestnancom neprináleží finančný príspevok na stravovanie.
- b) **dopravu do zamestnania:** zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi v pracovnom pomere, ktorý o to požiada príspevok na dopravu do zamestnania a späť ak splňa kritériá na poskytnutie príspevku podľa §7 ods.5 zákona.
- c) **d'alšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky** v oblasti starostlivosti o zamestnancov:
 - Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc (ak to stav sociálneho fondu dovoľuje).
 - Ak to stav sociálneho fondu dovoľuje, zamestnávateľ v rámci podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zo sociálneho fondu môže zabezpečiť nákup vstupeniek na kultúrne, športové akcie a iné aktivity. Výber účastníkov a výška príspevku zo sociálneho fondu budú dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou pre každú konkrétnu akciu zvlášť.

Článok 25

- Príspevok z fondu sa nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu, to znamená že zo SF nemôžu byť vyplácané žiadne odmeny zamestnancom.
- V prípade bankového účtu: prírastky vo forme pripísaných bankových úrokov nepredstavujú zdroje tvorby sociálneho fondu. Rovnako ani úbytky vo forme bankových poplatkov nepredstavujú jednu z foriem čerpania sociálneho fondu. Účet Sociálneho fondu NG vedený v Štátnej pokladnici je neúročený a nespoplatnený.

Článok 26

Zdaňovanie SF

Od dane z príjmov sú oslobodené nasledovné druhy príspevkov zo SF:

- príspevok na stravu poskytnutú na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov, pričom oslobodený je nepeňažný príjem;
- finančný príspevok na stravovanie zamestnancov v zmysle § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov a v zmysle §152 Zákonníka práce (max. do výšky 2,81 €/deň).
- príspevok na hodnotu nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku (§5 ods.7 písm. c/ zákona o dani z príjmov),
- príspevok na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi, jeho manželke a deťom, ktoré sa považujú za vyživované deti (§5 ods.7 písm. d/ zákona o dani z príjmov – napr. prenájom miestnosti za účelom kultúrneho spoločenského posedenia zabezpečovaného zamestnávateľom)

Väčšina titulov na čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu je zdaňovaná 19 % sadzbou dane. Medzi takéto príjmy patria napr.:

- príspevok na stravovanie poskytnutý v peňažnej forme (mimo §152 ZP a nad rámec max. výšky 2,81 €/deň),
- príspevok na kultúrne programy a športové akcie, poskytnutie vstupeniek na kultúrne a športové akcie, permanentky.

Článok 27

Rozpočet sociálneho fondu: Pre hospodárenie s fondom schvaľuje NG a odborová organizácia vlastný rozpočet na aktuálny kalendárny rok (rozpočet vypracuje ekonómka NG). Po dohode s odborovou organizáciou sa môže v rámci roka vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu. Rozpočet sociálneho fondu je prílohou tejto zmluvy.

Článok 28

Prostriedky fondu spravuje ekonomický referát NG v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľka NG. Ekonomický referát vedie evidenciu sociálneho fondu, a túto predkladá polročne k nahliadnutiu ZV SLOVES NG.

Článok 29

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ (NG) poskytne zamestnancom (až po uplynutí skúšobnej doby zamestnanca) fixný mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 20,- €/osobu/mesiac. Pre uplatnenie príspevku je zamestnanec povinný predložiť uzatvorenú zmluvu so spoločnosťou poskytujúcou DDS. Zároveň je zamestnanec povinný podpísať dohodu o zrážkach zo mzdy. Doklady zamestnanec predkladá na ekonomický referát.
2. Zamestnávateľ (NG) neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:
 - Zamestnanec prerušil účasť na DDS (o čom musí vopred upovedomiť zamestnávateľa písomne),
 - Je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť /nad 30 dní/ zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu,
 - Je ukončený PP so zamestnancom.

Časť VI

Záverečné ustanovenia

Článok 30

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2022 do 31.12.2022. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 31

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 32

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 33

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 34

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva Nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje Kolektívnu zmluvu zverejniť bezodkladne po Podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú

organizáciu. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 35

Zamestnávateľ a závodný výbor zabezpečia do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na podateľni a u p. Kudryovej, predsedníčky ZV SLOVES Nitrianska galéria.

Článok 36

Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

V NITRE, dňa : 30. decembra 2021

v.r.

Mgr. Renáta Niczová

riaditeľka
Nitrianska galéria

v.r.

Mária Kudryová

predsedníčka
ZV SLOVES Nitrianska galéria